

## 第3回 市長とジェンダーミーティング 開催報告

日時：令和5年1月19日（木） 13時30分～16時00分

会場：市民活動センター 1F 多目的ホール

参加者：苫小牧市長、企業・市民団体等15名、事務局4名

### 《第1部》

#### ●市長挨拶

#### ●ダイバーシティ講演会 「ハッピー&ストレスフリーな『女性管理職の増やし方』」

講師：一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事 田村太郎（たむらたろう）氏

### 《第2部》

#### ●市長挨拶

第1部、田村代表理事本当にありがとうございました。今日のテーマは女性管理職ですけれども、その背景、ダイバーシティを入口にですね、今日の話80分じゃ足りないなと担当とも話してですね、やはり160分必要だなと思いました。相当、端折って進めたので申し訳ないなと思いつつながら、しかし体系的に、女性管理職をとりまく時代背景、時代認識を共有しないと、この問題を前に進めていく事はできないので、そういう意味では大変、貴重なお話をいただいたと思います。ありがとうございました。

そして第2部は、ジェンダーミーティングメンバーによるディスカッションということになります。今日は田村代表理事に進行をお願いしておりますので、私もまたいつものようにそれぞれのテーブルに参加しますが、限られた時間で、45分しかありませんがよろしく願いいたします。

#### ●グループディスカッション

各自が新たに気付いたことや感想についてグループ内で共有

#### ●宣言行動

参加者それぞれが「多様な性を応援するための行動宣言」を実施

#### ・メンバー1

#### 「『変化』を起こします」

チームで話し合ったことはあまりまとまっていないんですけれども、会社にもよりますが、管理職になる候補の人はいるけれども、なかなか「なりたい」と手が挙がらない。どうしても、色んな制度を充実させても、候補になるまでの世代に辿り着かずに辞めちゃうだとか、そういうところがあって、なかなか苦労しているというのが意見として上がっていました。

結局何をしていくかと考えるときに、やはり働いている管理職自身の仕事が魅力あるものだったり、会社を続けていくことが魅力あることに繋がるっていう、制度もそうなんだけど、そこも重要だよねという話が少し出ていました。

「受け入れるとともに変化する」というところがすごく心に留まったので、会社で「『変化』を起こします」という宣言にしました。

・メンバー2

「聞くことから始めます」

今日はありがとうございました。資料でいうと、うちの会社は「同化」というところかな、ということを実感しました。基本的には管理職になっていただきたいと思っていて、男性女性全然関係なく、手を挙げていただける方ということをやっているんですけど、なかなかそういう方がいない。「手を挙げてくれるなら」ということが「同化」というカテゴリーに入るのかなと思っています。ここはやはり我々組織が変わっていなかなきゃダメなのかな、ということで、「共生」というところに向けて、みなさんに「聞くところから始めよう」、という宣言にしました。これは女性だけでなく男性にもですね、具体的に、個別に聞くようにしていきたいなと思っています。

・メンバー3

「職員ひとりひとりのライフステージを理解し、応援できるよう努力します」

本日は大変参考になる講演会を聞かせていただきました。私の職場では男性保育士が少なく、女性保育士が大多数という逆のバージョンなので、本当に立場を変えて、逆に男性の事もよく理解しようと思っ

て聞いていました。宣言は「職員ひとりひとりのライフステージを理解し、応援できるよう努力します」としました。

・メンバー4

「ハッピー&ストレスフリーな、皆がなりたいと思える管理職像を示します」

このグループで話し合われた事、大きくは3つです。1つは、先生がおっしゃられていたように、何かを変えよう、と考える時に、今の状態だけをですね、公平さだけを大事にしていくと、そこは結局何も変わらん、というのはもう先生のおっしゃる通りだよ、という話をしました。そして2点目は、意見を聞くところから始めなきゃいけない、というのが大事かと思いますが、その時に意見を聞く側、組織で言うと〇〇長とかですね、そういう人の意識が大事。そこは男女問わずそうなのかなということと、3つ目は地域全体でのダイバーシティを進めていく、そういった見守り的なものを考えていくには、町内会とかそういった後押しというのもあるのかなという話が出ました。

最後に私の宣言ですが、当社の中で色々な話を聞いていますと「管理職ってなりたくないよね」という声最近在っています。それは、なんか管理職の人っていつも難しい顔をしていて、苦しんでいると。そんなことを何で私がやらなきゃいけないんですか、という声が、これは男女問わず出ています。今日のお話を伺って、今の管理職像そのものが、実はアンコンシャスバイアスなのかなという気がして、今日のこのタイトルじゃないですけども、ハッピー&ストレスフリーな「管理職」の姿を提示していかないといけないのかな、と私は思いました。ということで、私が書いた宣言は、「ハッピー&ストレスフリーな、皆がなりたいと思える管理職像を示します」です。

・メンバー5

「自分自身・そして会社が変わり、受け入れることを意識しダイバーシティを推進します」

今日お話を聞きまして、女性役職者というテーマの中から、実はただ増やすという事が目的ではなくて、人権問題を解決することが一つの道だというところが、非常に納得感があったなと感じています。女性役職者を増やしましょう、という時に、なぜその必要があるのか、色々声が出てくる中で、大きな社会情勢の中から必要性を説明できるということは、非常に勉強になったなと思いました。

宣言は、私自身がすごく勉強になったなと思った、ダイバーシティの推進というのは「結果として公平になる工夫をする」ことだということについて、非常に納得感があったなということで、「私自身、そして会社が変わり、受け入れることを意識しダイバーシティを推進します」とさせていただきます。

・メンバー6

「町内会活動の中で女性役員を増やすために取り組んでいきます」

私はいち婦人と言いますが、みなさんのようなお仕事のことはわからないんですが、3年前から町内会に関わらせていただいて、今、この場にも出席しています。今、ダイバーシティの話聞きまして、名前だけは知っていても中身はわからなかったんですけど、自分でも、町内会の中で、理事はほとんど昭和生まれの男性。私も昭和生まれで、親には男性らしくとか女性らしくとか育てられ、自分も子どもたちに対してそうしてきたなと。それが現代、どんどん変わって来たなと。そんな中でじゃあ自分は何ができるのか考えたときに、町内会の活動の中で、女性役員というのが、私は今副会長と福祉部の部長をやっているんですけども、部長は女性私一人だけなんですよね。これから町内会の女性の役員を増やしていきたいという事で、宣言したいと思います。

・メンバー7

「女性視線の重要性について、男性職員の意識改革を促します」

私たちのグループの中では、建設業に携わっている方と、町内会に携わっている方のご意見をいただきまして、基本的にどちらも男性社会が非常に強いような組織に所属されている方のお話しでした。いまだに、女性だからこういうことは決められないだろう、とか、女性に対する必要性が非常に低い職場であるということで、これについては今、田村先生のセミナーを聞きながら、女性の意見というのは非常に重要であるということを皆さんで話したところであります。

私自身は、今回お話し聞かせていただいて、女性管理職登用を応援するために、今日のタイトルが「ハッピー&ストレスフリーな職場」ということですので、ストレスフリーということがどういうことかという、女性が管理職になっても違和感のない、男性からも女性からもリスペクトされるようなスタンスで管理職になるのがベストだろうなという想いを込めまして、私は女性視線の重要性、女性の意見が非常に大切だということを、男性職員に促していく、意識改革を行うことが大事ではないかということで、宣言させていただきます。

・メンバー 8

「男性と同じ数の社会進出を応援して、同じ数の管理職を増やすよう頑張ります」

第 8 自治会の中では、82 町内会ありますが、その中で私が知っている限り、女性役職者は私を含めて 3 人しかおりません。数年前までは 1 人もいないという時期もありましたので、私が役職に就いたときはすごく珍しがられました。私の町内会では、各部 9 部あるうちの 5 部の部長が女性です。すごく手伝ってくださいますし、女性であり家庭の事もしなくちゃいけないということで、お互いにかばい合うという事もできるようになっています。ですので、私の宣言といたしましては、世の中、男と女って簡単に言えないような、ジェンダーもありますけれども、一応、同じ数だけ、男性と同じ数だけ社会進出をしてもらって、さらに同じ数だけ管理職も増やせるように頑張ります、というのが私の宣言です。

・メンバー 9

「女性たちの応援団長になります」

私は建設業に従事しております、やはりまだまだ年配の方の中では、男性重視、というのがとても多い社会の中で生きています。でも私自身は、これは男性が長けている部分だなとか、こっちは女性が長けている部分だなんていうのを分けながら、お互いに尊重し合いながら、「僕できないからあなたお願いね」って少しずつ女性進出を図っていただければすごく有難いと思います。

私の宣言は、女性が大好きなので、まだまだ応援したいので、「女性たちの応援団長になります！」ということでこれからも頑張っていくしますのでよろしくをお願いします。

・メンバー 10

「『ダイバーシティ推進のための 3 つの視点』を意識して、より良い職場を作ります」

このグループでは、テーマが「女性管理職を増やす」という頭で来てたので、そこから、多様性の話であるとか、本当に広いテーマの話になっていって、まず、そういう風になってくもんなんだねって話が盛り上がってしまって、本当に時間が足りなかったな、もっと話したかったなというところが正直なところだった気がします。

私も色々な職場を経験させていただいていますが、今日のお話を聞かせていただいて、「公平な選考の結果、全員男性でした、というのはダイバーシティじゃないんですよ」というのがすごい刺さったんですよ。じゃあその理由を考えなきゃダメなんですって。あ、今まで考えてなかったな、公正だと思ってましたしね、というところがあって。アンコンシャスバイアスとかも、私もこの会議に参加させてもらってもう 2 年くらいですかね、経つんですけども、やっぱり考えれば考えるほどそういうことに気付いてしまうんですよ。ああ僕はまだこういうところ気付いていなかったな、というところがどんどん出てくるな。今回もそういう気づきをいただけたなと思っています。

宣言ですが、私は「ダイバーシティ推進のための 3 つの視点」、これが非常に大事だなと思ったので、会社で総務系の仕事をしているので、3 つの視点を意識して、今の職場がハッピーになるように、制度等を提案していきたいと思います。

・メンバー 1 1

「『管理職』の選択肢もハッピーだと思える職場環境を作ります」

私も建設業で男性が多い職場で、役員とか管理職もほぼ男性という環境で、男女の役割分担じゃないですけど、女性はこういう働き方、とかを無意識で強いているというか、お願いしてたようなところが数年前までありまして、今現在は男女問わず多様な人材が入ってこれるように広報活動をしていたりとか、今いる女性社員の皆様にも働き方自体を変えて色んな仕事ができるようにということで、ちょっとずつ変えていったりしています。

女性の管理職登用を応援するために、というところでいうと、管理職や職場の人たちの考えも変えていかなければ、そういった立ち位置になりたいという人も現れないと思いますので、「『管理職』の選択肢もハッピーだと思える職場環境を作ります」という宣言にさせていただきました。

・メンバー 1 2

「ちがいについて、色々な人と話します」

私自身が女子高、看護大、病院勤務ということで女性の職場で生きてきたので、先生が、男性トイレが少なくて困ったとおっしゃっていて、今まで当たり前だと思っていたけど、そういうところで困る人がいるんだと気付かせていただきました。

「ちがい」というところが、間違いとか、正しいということではないということ、というお話しから、私は「ちがい」について、色々な人と話すところから始めたいと思いました。

・メンバー 1 3

「管理職登用の機会を受けた女性へ、自分の可能性へのチャレンジを強く応援します」

今日のセミナーに合わせまして、三井物産の資料ですとか、各企業さんの資料を調べさせていただきました。その中で、勤続年数、女性の管理職の割合ですとか、色々な条件、株式市場においてどういう会社に投資をするかという基準、そこでも「女性の登用」というテーマで、企業に対して非常に多くの資本が集まっているという事、そういうことも調べさせていただきました。

私自身の話で言えば、建築設計の仕事をしています。企業に勤めていた時は、非常に男尊女卑の会社であったものですから、技術職であったんですけども事務職採用ということでした。あるプロジェクトをきっかけに、東京本社の役員会議で、私に対する評価が低すぎるのではないかとということで、管理職の道を歩ませていただくことになりました。その時に感じたことがございまして、男性社員からは頑張ったね、認めてもらったねと、結構応援してくださる声が多かったんですが、実は非常に冷たい視線を受けていたのが、実は女性からの目だったという事実がございました。

これも併せて、私の宣言は、今日の先生の話聞いたときにですね、非常に、新たな視点に気付かされたなと思ったんですね。それはなぜかということ、この男女平等ということも、持続可能な世界のために、持続可能な世界を構築するために、ここに男女平等というものも位置付けられるんだということ、この1点ですね、なんか鱗が落ちたというか、新しい視点に気付けたなということで、今日参加させていただいて非常に有難く感じております。

私の宣言ですが、良いロールモデルの先輩たちがたくさん増えるようにという事で、管理職登用の機会を受けた女性たちへ、自分の可能性へのチャレンジを強く応援したいと思います。

・メンバー14

「女性の採用からがんばります」

うちはそんなに人数がいる会社ではなくて20人程度なので、女性が今2人いるだけなんです。なので、管理職うんぬんというよりも、世代交代の担い手を取っていかないといけない状態になっていて、年齢層もかなり高くなってきています。今年も色々募集活動をしているんですけども、なかなか応募がない。女性管理職というよりも、とにかくまず人を取らないと先へ進まないぞという現状ですので、目標としましては、まず人の採用を頑張ります。

・メンバー15

「女性の意見をよく聞く（アンコンシャスバイアスを考え）ます」

今日初めての参加ですが、先生の講義を聞いて、なるほどなと思ひまして。固定観念とかアンコンシャスバイアスというのを、人はすごく持っているし、逆にそれを糧にして頑張っている人もいるっていうのも事実ですし、色々な方がいて、それが全て悪いっていうわけではないということ、考えなければならぬんだなと感じました。また、受け入れるというところで、同化とかすみわけという考えについては、私は事業者の方と一緒にいるもんですから、経済的に見れば当たり前の話であって、そういうのも全然わかりますし、それが悪いっていう訳ではないんですけども、結果的に共生というところに向かう、というのが今の社会に求められていますので、女性という視点で考える、女性の意見をよく聞く、アンコンシャスバイアスについて考えていくということが一つかなということで、宣言させていただきました。

●市長より総括

田村さんに改めて拍手でお礼をしたいと思います。ありがとうございました。またいつでも来てください。そして今回は女性管理職ということテーマにディスカッションをしていただきました。これはある意味、私はですね、時代の必然、時代の要請、と考えておひまして、時代が求めているものだからこそ、そして一方で現実、日本が遅れてきた先進文化も含めて、このギャップを早く埋めるには、やはりみんなで意識して取り組む必要がある問題だなと思ひておひまして、それぞれの団体、あるいはそれぞれの企業で、ぜひ皆さん頑張っておひいただきたいなと思ひます。

ちょっとテーマと違ひますが、今日、町連の方が2人来ておひますが、今苫小牧で僕自身がすごい関心を持っている町内会があります。それが宮前町内会。昨年、36歳の主婦が会長になったんです。もちろんご主人の理解があつてのことではありますが、去年の夏まつり、コロナ禍ですので縮小してやったんですが、それまでご高齢の方が一生懸命町内会を引っ張って来たんですが、彼女のために、今まで以上に皆さん一生懸命サポートしようという雰囲気があつて、なんか宮前町のイメージ、お祭りそのもののイメージが変わつたなつて。その彼女がいま頑張つてやつてくれておひて、今、町内会長としては1番若いでしょ36歳、ということで、今非常に注目しておひます。

もう一つこれ、また全然関係ない話です。苫小牧市が消防本部を作りました。今まで消防というと、事務職は別として、女性隊員というのはあまりいなかったんですが、今、どんどん女性が増えておひます。今度、消防本部に行つたら女性のトイレ、ぜひ見てください。オール自動で、すごく高い設備をつけておひますから。男性のトイレはまあ普通のトイレなんです。また、交番。今までの交番は、女性警察官の配置が想定されておひないの、トイレがなかったんですが、今、作つておひる交番は、道警がやつておひますが、

全て女性の対応もしています。それが当たり前の中になっていると思うんですね。

そういう意味で時代の必然、ある意味、20世紀型の表現で言うと女性のさらなる社会進出というのは時代が求めているものだということをですね、しっかり、我々官もそうですが、民も含めて、今日の先生のお話しではありませんけれども、頑張ったいなと思っています。

第3回ジェンダーミーティング、これで終わりますけれども、また引き続き今後も皆様の御協力を心からお願いしながら、最後の挨拶とさせていただきたいと思います。本日は皆様、本当にありがとうございました。